

SCI-CONF.COM.UA

**INTERNATIONAL SCIENTIFIC
INNOVATIONS IN HUMAN LIFE**



**PROCEEDINGS OF VIII INTERNATIONAL
SCIENTIFIC AND PRACTICAL CONFERENCE
FEBRUARY 16-18, 2022**

**MANCHESTER
2022**

UDC 001.1

The 8th International scientific and practical conference “International scientific innovations in human life” (February 16-18, 2022) Cognum Publishing House, Manchester, United Kingdom. 2022. 687 p.

ISBN 978-92-9472-195-2

The recommended citation for this publication is:

Ivanov I. Analysis of the phaunistic composition of Ukraine // International scientific innovations in human life. Proceedings of the 8th International scientific and practical conference. Cognum Publishing House. Manchester, United Kingdom. 2022. Pp. 21-27. URL: <https://sci-conf.com.ua/viii-mezhdunarodnaya-nauchno-prakticheskaya-konferentsiya-international-scientific-innovations-in-human-life-16-18-fevralya-2022-goda-manchester-velikobritaniya-arhiv/>.

Editor

Komarytskyy M.L.

Ph.D. in Economics, Associate Professor

Collection of scientific articles published is the scientific and practical publication, which contains scientific articles of students, graduate students, Candidates and Doctors of Sciences, research workers and practitioners from Europe, Ukraine, Russia and from neighbouring countries and beyond. The articles contain the study, reflecting the processes and changes in the structure of modern science. The collection of scientific articles is for students, postgraduate students, doctoral candidates, teachers, researchers, practitioners and people interested in the trends of modern science development.

e-mail: manchester@sci-conf.com.ua

homepage: <https://sci-conf.com.ua>

©2022 Scientific Publishing Center “Sci-conf.com.ua” ®

©2022 Cognum Publishing House ®

©2022 Authors of the articles

УДК 65.012

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ НА СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Гусаковська Тетяна Олександрівна,

к.е.н., доцент

Рибалко-Рак Леся Андріївна,

к.е.н., доцент

Омельчук Олексій Васильович,

студент

Полтавський університет економіки і торгівлі
м. Полтава, Україна

Анотація: Метою статті є дослідження особливостей формування системи відбору персоналу у складі системи управління персоналом підприємства. Окреслено алгоритм дій, необхідних для того, щоб побудувати оптимальну систему відбору персоналу на сучасному підприємстві. Деталізовано основні етапи формування системи відбору персоналу підприємства.

Ключові слова: управління персоналом, відбір персоналу, системний підхід, система відбору персоналу, механізм відбору персоналу.

На сьогоднішній день дослідження провідних науковців та практиків у сфері менеджменту свідчать про зростання важливості людського капіталу. Він є провідним ресурсом сучасного конкурентоспроможного підприємства, передумовою його інноваційного розвитку. Людський капітал підприємства є необхідною умовою його успішної діяльності та високих економічних результатів, адже саме люди є рушійною силою підприємства, саме вони висувають ідеї щодо удосконалення його діяльності, зміни напрямку руху тощо.

Від рівня ефективності відбору персоналу значною мірою залежить рівень людського капіталу підприємства. Тільки маючи персонал, що

відповідає встановленим вимогам, підприємство може розраховувати на високий внесок кожного свого співробітника у досягненні своїх цілей, у забезпеченні високої якості виробленої продукції або наданих послуг. І хоча пошук та відбір кандидатів традиційно розглядається як функція кадрових служб, все ж таки ефективний процес відбору завжди вимагає участі в ньому також керівників тих підрозділів, до яких відбираються нові працівники. Це передбачає знання ними основних принципів, методів та процедур, що використовуються при відборі кандидатів, та володіння необхідними для цього навичками [1, 2, 3].

Важливою умовою забезпечення ефективності процесу відбору персоналу є застосування системного підходу в управлінні [3]. На багатьох підприємствах цьому питанню не приділяється належної уваги, оскільки керівники помилково вважають, що розробка системи відбору персоналу потребує значних витрат. Відсутність такої системи призводить до певної хаотичності у відборі персоналу та знижує його ефективність.

Необхідність у нових співробітниках на підприємствах дуже часто визначається без цілеспрямованого планування відповідно до стратегічних цілей. Пошук нових працівників починається часто тоді, коли назріла нагальна необхідність, оскільки наявний кадровий склад не справляється зі своїми функціями. Тому пошук і відбір персоналу проводиться в екстреному і швидкому порядку, коли немає часу на ретельно продумані і послідовні методи процедури відбору персоналу.

Розглянемо алгоритм дій, необхідних для того, щоб побудувати оптимальну систему відбору персоналу (рис. 1).

Постановка цілей. Основна мета будь-якої системи відбору - відсів невідповідних для даної посади (або підприємства в цілому) співробітників. Крім цього, важливою метою є вибір кращого з усіх залучених кандидатів.

Всі цілі, які будуть поставлені перед системою, що розробляється, повинні бути сформульовані письмово і узгоджені між собою.



Рис. 1. Алгоритм побудови системи управління відбором персоналу у складі системи управління підприємства

Слід зауважити також, що ці цілі будуть залежати від місії і стратегії підприємства, від стейкхолдерів, корпоративної культури, стилю керівництва і особистості керівника. При побудові системи найбільшу увагу слід приділяти саме цілям, оскільки від того, наскільки однаково чітко розуміють цілі всі учасники процесу розробки, залежить і сам результат і те, які зусилля будуть потрібні для його досягнення.

2. Структуризація підприємства. Система відбору не може бути єдиною для всіх посад. Доцільно виділити кілька кластерів посад, згрупованих за складністю відбору.

3. Розробка процедури для введення інформації. Для цього доцільно впровадити автоматизовану систему з використанням програмного забезпечення. Крім того доцільним є створення комп'ютерної бази даних для

зберігання інформації по кожному співробітнику організації. Комп'ютерна система дозволить швидко знаходити кандидатів на заміщення вакансій, що відповідають певним вимогам.

4. Розробка або вибір механізму відбору. Це одна з найбільш важливих і трудомістких складових процесу розробки системи відбору персоналу. Механізм відбору - це ті прийоми, методи, інструменти (тести, вправи, питання інтерв'ю тощо), які застосовуються для визначення наявності або відсутності у кандидатів необхідних, відповідно до профілю посади, характеристик.

5. Адаптація системи до існуючих підсистем. Дана підсистема має бути узгодженою з іншими підсистемами системи управління персоналом підприємства.

6. Визначення відповідальних і виконавців. Тут важливо враховувати, що виконавці - теж стейкхолдери процесу розробки і впровадження системи. Для того, щоб вони сприйняли важливість, правильність і сам зміст кожної дії, вони повинні бути залучені ще на етапі розробки системи відбору.

7. Навчання відповідальних і виконавців. Навчання може бути як внутрішнім (вони повинні вивчити, зрозуміти і запам'ятати розроблений процес відбору), так і зовнішнім (якщо виконавцям доведеться використовувати нові незнайомі інструменти відбору: тести, вправи, рольові ігри, центр оцінки, провокації і т. п.).

8. Розробка процедури для зворотного зв'язку. Важливо зробити зворотний зв'язок регулярним, обов'язковим і неформальним.

9. Розробка механізму коригування та саморозвитку системи. Система / процедура зворотного зв'язку дуже важлива, але цього мало для розвитку. Необхідно, щоб цей зворотний зв'язок оброблявся, аналізувався і перетворювався в необхідні дії щодо зміни системи.

10. Тестування системи. Створену систему необхідно випробувати за допомогою пілотного проекту - однієї посади або підрозділу. В цьому випадку можна відразу побачити, що в ній працює не так, як задумано, і вимагає корегування.

11. Коригування системи відбору та пов'язаних з нею систем. Після пілотного проекту необхідно повернутися на відповідні етапи-сходинки і здійснити необхідне коригування системи і пов'язаних з нею підсистем. У деяких випадках після значного корегування може знадобитися ще один пілотний проект, після чого система зможе працювати «на повну потужність».

У процесі всієї розробки системи, на кожному етапі розробки і впровадження системи необхідно:

- залучення стейкхолдерів;
- контроль відповідності цілям;
- контроль сумісності з іншими системами / підсистемами підприємства.

Таким чином, застосування системного підходу в процесі управління відбором персоналу підприємства дозволить впорядкувати даний процес, забезпечити узгодженість дій при здійсненні основних функцій щодо управління персоналом підприємства та забезпечити формування людського капіталу підприємства.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Буднік М. М., Пономаренко І. С. Створення ефективного процесу відбору персоналу. *Бізнес Інформ*. 2014. №2. С. 361-366.

2. Гусаковська Т.О., Голубєв С.М., Удоєнко Ю.В. Особливості організації процесу найму персоналу на підприємстві. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції «Управління та адміністрування: конкурентні виклики сучасності» / За загальною редакцією д.е.н., проф. Аванесова Н.Е., к.е.н. Криворучко Г.В., ас. Сергієнко Ю. І. Харків: ХНУБА, 2020. 300 с. (С. 254-256).

3. Біндюженко В. М. Система набору та відбору персоналу організації та формування кадрової політики. *Ефективна економіка*. 2017. №5. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5602>.